

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital saat ini membawa perubahan besar terhadap pola persaingan dan operasional organisasi di berbagai sektor industri. Digitalisasi mendorong perusahaan untuk tidak hanya menghasilkan produk dan layanan, tetapi juga memastikan seluruh proses internal berjalan lebih efektif, efisien, fleksibel, dan berorientasi pada kualitas. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat, mengembangkan kapabilitas baru, serta memperkuat sistem pengelolaan sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Transformasi digital ini tidak hanya memerlukan pembaruan teknologi, tetapi juga menuntut penyesuaian sistem manajemen perusahaan, struktur organisasi, dan pola kerja sumber daya manusia di dalamnya.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia menjadi salah satu organisasi yang melakukan adaptasi tersebut melalui strategi transformasi “Five Bold Moves” sejak tahun 2022. Transformasi ini bertujuan memperkuat posisi Telkom sebagai digital telco yang mampu membangun ekosistem digital nasional yang berdaya saing tinggi. Melalui strategi ini, Telkom memfokuskan bisnis pada tiga domain utama, yaitu digital connectivity, digital platform, dan digital services. Berdasarkan Annual Report Telkom tahun 2021, sebelum implementasi transformasi tersebut, struktur organisasi dan jumlah karyawan masih berada dalam kondisi relatif stabil. Namun, Annual Report dan Sustainability Report tahun 2022–2023 menunjukkan bahwa setelah transformasi dijalankan, Telkom mulai melakukan right sizing dan efisiensi sumber daya manusia sebagai bagian dari restrukturisasi organisasi.

Dampak restrukturisasi tersebut terlihat secara nyata di Witel Aceh. Data internal menunjukkan bahwa jumlah karyawan tetap di Witel Aceh menurun dari 51 orang pada tahun 2022 menjadi 22 orang pada tahun 2025, atau mengalami penurunan sekitar 59% (14 orang pada tahun 2023 dan 18 orang pada tahun 2024).

Secara nasional, TelkomGroup juga mengalami penurunan jumlah tenaga kerja sebesar 3%, dari 23.793 orang pada tahun 2022 menjadi 23.064 orang pada tahun 2023. Meskipun secara nasional persentase penurunan relatif lebih kecil, penurunan jumlah sumber daya manusia yang signifikan pada skala wilayah seperti Witel Aceh berpotensi memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama yang muncul tidak hanya berkaitan dengan perubahan struktur organisasi, tetapi juga bagaimana kinerja karyawan dapat tetap terjaga dan optimal di tengah pengurangan jumlah tenaga kerja serta perubahan beban dan tanggung jawab kerja.

Dalam konteks tersebut, pengurangan karyawan menjadi isu strategis yang sangat relevan untuk dikaji. Pengurangan karyawan tidak hanya berdampak pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga memengaruhi peningkatan beban kerja, perubahan peran dan tanggung jawab, tekanan waktu, serta potensi munculnya perasaan tidak aman terkait pekerjaan. Apabila tidak dikelola secara tepat, kondisi ini dapat menurunkan kualitas hasil kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila pengurangan karyawan dikelola dengan baik melalui pengaturan beban kerja, penguatan kerja sama tim, perbaikan proses kerja, pelatihan, serta pemberdayaan karyawan, maka kinerja karyawan yang tersisa tetap dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Di sisi lain, keberhasilan pengelolaan pengurangan karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan. Proses transformasi organisasi yang disertai dengan restrukturisasi dan penurunan jumlah sumber daya manusia berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan tekanan psikologis bagi karyawan. Kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap dorongan internal karyawan untuk memberikan kinerja terbaik apabila tidak diimbangi dengan dukungan manajemen yang memadai. Motivasi kerja menjadi faktor penting karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap beradaptasi terhadap perubahan, mampu mengelola peningkatan beban kerja, serta tetap menjaga kualitas hasil kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan di Witel Aceh selama proses transformasi tidak hanya dipengaruhi oleh bagaimana pengurangan karyawan dikelola, tetapi juga

oleh tingkat motivasi kerja karyawan itu sendiri. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama yang dihadapi Witel Aceh adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah proses transformasi organisasi dan pengurangan jumlah tenaga kerja. Pengelolaan pengurangan karyawan yang efektif dibutuhkan untuk memastikan beban kerja, peran, dan tekanan kerja tetap terkendali, sementara motivasi kerja berperan dalam mendorong karyawan untuk tetap memberikan kontribusi optimal. Oleh karena itu, pengurangan karyawan dan motivasi kerja menjadi faktor yang relevan untuk dianalisis guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengurangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian PT. Telkom Indonesia banda Aceh adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengurangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Witel Aceh.?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Witel Aceh.?
3. Apakah Pengurangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian berdasarkan rumusan maslaah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan Pengurangan Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Witel Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Witel Aceh.

3. Untuk Menganalisis pengaruh signifikan hubungan antara Pengurangan karyawan terhadap motivasi kerja PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan pengurangan karyawan serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang mengalami transformasi dan pengurangan jumlah tenaga kerja.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Mahasiswa dapat mengasah kemampuan dalam melakukan penelitian dan analisis, serta meningkatkan kemampuan dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama kuliah dan meningkatkan wawasan dalam menganalisis juga menemukan solusi dari sebuah masalah.
2. Bagi jurusan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi civitas akademika dalam memperkaya kajian tentang Pengurangan Karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis.
3. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan pengurangan karyawan yang efektif serta penguatan motivasi kerja, khususnya di tengah proses transformasi organisasi dan pengurangan jumlah tenaga kerja.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi agar penelitian tidak menyimpang dari permasalahan yang ada serta menentukan secara spesifik area penelitian. Batasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada unit kerja PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Witel Aceh dan tidak mencakup unit-unit Telkom lainnya di wilayah Indonesia.
2. Penelitian difokuskan pada dua variabel *independen*, yaitu Pengurangan Karyawan, dan motivasi kerja, serta satu variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data.
4. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Witel Aceh yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.
5. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner, serta data sekunder dari dokumen internal perusahaan yang relevan.

1.5.2 Asumsi Penelitian

Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi tempat penelitian tidak berubah selama penelitian berlangsung.
2. Pengumpulan data yang diperlukan, seperti wawancara dan observasi produk, dapat dilakukan dengan mudah dan mendukung penelitian ini.